

CONSEJO DIRECTIVO
ACUERDO N° 081
(julio 21 de 2020)

Por medio del cual se adopta la Política de Talento Humano de la Institución Universitaria Salazar y Herrera.

El Consejo Directivo de la Institución Universitaria Salazar y Herrera, en ejercicio de las funciones contempladas en el artículo 28, numeral 1 de los Estatutos Generales, y

CONSIDERANDO QUE

PRIMERO. La Institución Universitaria Salazar y Herrera, desde su unidad de Talento Humano válida y asegura el bienestar integral de los colaboradores, es por ello que se alinea a las disposiciones y requerimientos normativos de los entes reguladores, con el fin de garantizar condiciones justas y equitativas dentro del marco legal, así:

- **Código Sustantivo del Trabajo:** Conjunto de procedimientos legales que reglamentan las relaciones individuales que surgen entre el trabajador y el empleador, buscando un equilibrio entre las partes
- **Ley 50 de 1990:** Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo
- **Resolución 1016 1989:** Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
- **Ley 100 de 1993:** El sistema de seguridad social integral tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten.
- **Ley 115 de 1994:** Ley General de Educación, que define la educación como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes
- **Decreto 1772 1994:** Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
- **Ley 1010 del 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de

las relaciones de trabajo

- **Decreto 1477 2014:** Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales
- **Ley 1857 del 26 de 2016:** Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y las obligaciones atribuidas al empleador.
- **Ley 30 de 1992 artículo 29:** en el cual indica que la autonomía de las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y de las instituciones técnicas profesionales estará determinada por su campo de acción y de acuerdo con la presente Ley en los siguientes aspectos: Literal e) en el cual se establece que seleccionar y vincular a sus docentes, lo mismo que a sus alumnos.
- **Decreto 1330 de 2019:** en su artículo 2.5.3.2.3.1.7 determina a). Gestión del Talento Humano.
- **Acuerdo 02 de 2020 del CESU:** por el cual se actualiza el modelo de acreditación en alta calidad, define aspectos a evaluar y a garantizar para la gestión del personal docente.
- **Reglamento Interno de Trabajo:** Por medio del cual se fijan y establecen los lineamientos que regirán las relaciones laborales al interior de la IUSH
- **Régimen del personal docente de 2013:** Por el cual se determinan los aspectos fundamentales relacionados con el perfil docente deseado, su misión profesional y pedagógica, alineados al PEI.
- **Estatutos Generales:** Por medio de los cuales se fijan y estipulan los lineamientos para la estructura administrativa y académica de la IUSH.
- **Plan de Desarrollo Institucional:** Por medio del cual se plasman los objetivos, estrategias y acciones a largo, mediano y corto plazo, con base en el análisis de problemas, prioridades y prospectivas, para establecer las acciones que se deben ejecutar en determinado período.
- **Norma NTC ISO 30401: 2019:** por la cual se orientan las buenas prácticas en la gestión del conocimiento

SEGUNDO. Con fundamento en lo anterior, en sesión ordinaria del 16 de julio de 2020, por medio del Acta N° 75, el Honorable Consejo Directivo

ACUERDA

ARTÍCULO PRIMERO: Determinar la siguiente Política de Talento Humano, de la Institución Universitaria Salazar y Herrera:

1. Contextualización.

Como Institución Católica y partiendo de su objetivo esencial, la Institución Universitaria Salazar y Herrera ofrece un servicio de formación en educación superior, que tiene como fin proyectar la formación humana integral de los estudiantes a través de programas académicos con sello de excelencia y calidad; es por ello, que la Vicerrectoría Administrativa y Financiera, por medio de la unidad de Talento Humano, trabaja en el fortalecimiento de los procesos de atracción, elección, vinculación, bienestar, evaluación y mejoramiento con el fin de generar un excelente tejido humano, que propenda por cumplir con las políticas y metas propuestas por la institución, al igual que los Objetivos de Desarrollo Sostenibles y Principios de Pacto Global a los cuales la Institución está comprometida.

La Unidad de Talento Humano se enfoca en el desarrollo del ser y la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad, el bienestar y el desarrollo de un proyecto de vida conjunto, logrando mayor competitividad y sustentabilidad con cada uno de sus grupos de interés.

Su modelo de gestión se basa en la organización y definición de los procesos que se llevan a cabo, buscando desarrollar las diferentes dimensiones del SER, SABER y HACER con relación a lo emocional, personal y social en el contexto laboral, generando una cultura del servicio que conlleve a la eficacia y eficiencia.

Las presentes políticas generan un marco de actuación para los colaboradores de la Institución, siendo éstas punto de partida para definición de planes, programas, proyectos y elementos fundamentales para la estructuración de indicadores de impacto que valoren el talento humano en la IUSH.

1.1 Criterios

Fe: Valor orientador de la persona para dejarse permear por Dios en su vida cotidiana y que se manifiesta en su coherencia de vida frente a los valores del humanismo cristiano.

Dignidad Humana: este criterio se refleja en el trato por el otro.

Disciplina: Trabajo sistemático y consistente con la planificación y necesidades de la Institución que se refleja en la persona y en la gestión de equipos de trabajo para el logro de los objetivos.

Compromiso Institucional: Es la orientación y el compromiso de las personas para logro de los objetivos, valores y principios Institucionales demostrando el sentido de pertenencia por la misma.

Trabajo colaborativo: Disposición a integrarse y cooperar con los compañeros de trabajo en forma auténtica, aportando las propias habilidades para la ejecución de actividades orientadas al logro de los objetivos de la dependencia y de la Institución en general.

Iniciativa y proactividad: Destreza para ser propositivo, realizando mejoras continuas a los procesos, resolviendo problemas y siendo capaz de anticipar situaciones, creando y proponiendo soluciones con efectividad, criterios prácticos y viables.

Liderazgo: dirigir, apoyar, orientar, motivar y actuar abiertamente, con ética y de buena fe con base en los valores institucionales, inspirando a las personas por su visión, su actitud persuasiva, enérgica y de servicio a través del desempeño de sus funciones; generando así un ambiente de cooperación y confianza, propendiendo por el logro de los objetivos, el crecimiento personal y profesional de las personas a cargo.

Planeación del trabajo: proceso a través del cual se analiza la situación actual, se establecen objetivos y se definen las estrategias, así como los cursos de acción requeridos para alcanzar dichas metas; clasificando y priorizando la ejecución de las funciones, de acuerdo a los requerimientos del cargo y a las necesidades de la Institución.

Comunicación asertiva: expresión de las ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos a los demás, de forma congruente, respetuosa, clara, directa, equilibrada, honesta, consciente, responsable y madura; sin la intención de herir o perjudicar, y actuando desde una perspectiva de autoconfianza.

Actitud de servicio: comportamiento que se exhibe frente a los compañeros, jefes, y usuarios en el ámbito laboral; denotando observación, iniciativa, deseo, interés genuino y buena disposición para atender las necesidades, ofreciendo apoyo y soluciones eficaces.

Desarrollo de Personas: destreza para emprender acciones eficaces a fin de optimizar el talento y las capacidades de los demás.

2. POLÍTICAS GENERALES DE TALENTO HUMANO

Esta Unidad en la Institución Universitaria Salazar y Herrera será inspirada en su autonomía universitaria, su naturaleza, su identidad y los lineamientos dispuestos en PEI, el Plan de Desarrollo y demás documentos reglamentarios en coherencia con las dinámicas institucionales, legislación laboral vigente y lineamientos del Ministerio de Educación Nacional.

Velará por un proceso transparente y eficaz para la atracción, selección y vinculación del talento humano, teniendo en cuenta que su educación, formación, habilidades, competencias y experiencia contribuyan en garantizar la sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales.

Aplicará el esquema de compensación y beneficios debidamente aprobados por la rectoría, que garantice la competitividad externa y la equidad interna de los colaboradores.

Promoverá el desarrollo integral en los colaboradores a través de la evaluación, el seguimiento, los planes de mejora, el entrenamiento, capacitación, formación y promoción a lo largo de su vinculación en la Institución, para alinear los requerimientos de desarrollo Institucional con los del talento humano de la IUSH.

Desarrollará un plan que fomente la Cultura Salazarista e incida en el Clima Organizacional, favoreciendo el bienestar y calidad de vida personal y profesional de todos los colaboradores vinculados a la Institución.

3. POLÍTICAS DE GOBERNANZA EN EL MARCO DE LA GESTIÓN DE LA UNIDAD DEL TALENTO HUMANO DE LA IUSH.

3.1 LÍNEA: GOBERNANZA, ARTICULACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA UNIDAD TALENTO HUMANO

3.1.1 Estrategia 1: Articular las instancias de gobernanza que direccionan la Unidad de Talento Humano de la IUSH.

3.1.1.1 Política 1: El Consejo Directivo como órgano estratégico y rector define, aprueba y expide:

- Las políticas administrativas e institucionales asociadas a la Unidad de Talento Humano, direccionado por la Vicerrectoría Administrativa y Financiera.
- El presupuesto desde la sostenibilidad y la autonomía universitaria para llevar a cabo los planes y las acciones que den respuesta a la gestión de la Unidad de Talento Humano.

3.1.2 Estrategia 2: Gestionar los recursos con transparencia, equidad y en pro del bien común.

3.1.2.1 Política 1: La Institución proveerá la asignación de recursos económicos para el desarrollo de los diferentes planes y actividades de la Unidad de Talento Humano, al igual que trabajará articuladamente con entidades aliadas para generar estrategias en beneficio de los colaboradores.

3.1.2.2 Política 2: La Unidad de Talento Humano, construirá informes control para asegurar la transparencia en la ejecución de los recursos invertidos

3.1.2.3 Política 3: La unidad de Talento Humano velará por el justo equilibrio entre la compensación que reciben los colaboradores con el valor generado para la IUSH.

3.2 LÍNEA: CONTAR CON EL PERSONAL IDÓNEO

3.2.1 Estrategia 1: Mantener un adecuado proceso de convocatoria y selección

3.2.1.1 Política 1: Garantizar el adecuado análisis de los requerimientos de personal.

3.2.1.2 Política 2: Velar porque las personas seleccionadas cumplan con el perfil del cargo.

3.2.1.3 Política 3: Realizará los procesos de manera transparente, confidencial, y garantizando la igualdad de oportunidades para todos los candidatos

3.2.2 Estrategia 2: Gestionar la vinculación del talento humano

- 3.2.2.1 Política 1:** Se garantizará la adecuada aplicación de las normas nacionales vigentes en materia laboral y los lineamientos y procesos de vinculación establecidos por la Institución.
 - 3.2.2.2 Política 2:** Gestionará la entrega oportuna los recursos requeridos para el desarrollo de sus funciones.
 - 3.2.2.3 Política 3:** Velará por la divulgación, apropiación y cumplimiento del reglamento interno de trabajo.
- 3.2.3 Estrategia 3:** Establecer mecanismos de asignación salarial en el marco de la normatividad vigente y los lineamientos Institucionales.
- 3.2.3.1 Política 1:** Cumplirá los lineamientos de la resolución rectoral, en la cual se define el salario básico institucional, el incremento salarial, las condiciones de vinculación laboral de los docentes y las bonificaciones para Coordinadores y Decanos.
 - 3.2.3.2 Política 2:** Velará por la revisión y actualización periódica de los mecanismos y criterios establecidos para la compensación salarial, teniendo en cuenta la normatividad vigente, las condiciones y realidad económica de la institución.
 - 3.2.3.3 Política 3:** Mantendrá un plan de beneficios, que permita aumentar los niveles de motivación, sentido de pertenencia y calidad de vida de cada uno de sus colaboradores.
- 3.2.4 Estrategia 4:** Brindar la formación requerida a los colaboradores según las necesidades de la Institución.
- 3.2.4.1 Política 1:** Garantizará el adecuado proceso de inducción, reinducción y capacitación de los colaboradores.
 - 3.2.4.2 Política 2:** Brindará a los colaboradores dinámicas que permitan su actualización y fortalecimiento.
 - 3.2.4.3 Política 5:** Diseñará el plan de formación y capacitación de los colaboradores que permita fortalecer sus habilidades y conocimientos.
- 3.2.5 Estrategia 5:** Gestionar el mejoramiento del desempeño de los colaboradores
- 3.2.5.1 Política 1:** Planificará y evaluará el desempeño de los colaboradores

de la Institución con base al Plan de Desarrollo, los Planes de Acción y normas institucionales.

- 3.2.5.2 Política 2:** Realizará la retroalimentación de los resultados obtenidos de las evaluaciones de desempeño con cada líder y se definirán planes de mejoramiento.
- 3.2.5.3 Política 3:** Realizará seguimiento y acompañamiento a los planes de mejoramiento de los colaboradores.

3.3 LÍNEA: GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL.

3.3.1 Estrategia 1: Desarrollar prácticas orientadas a fortalecer la salud física, mental y el bienestar laboral de los colaboradores.

- 3.3.1.1 Política 1:** Se articulará con otras unidades para desarrollar programas que promuevan el autocuidado y la adopción de estilos de vida saludable.
- 3.3.1.2 Política 2:** Propiciará espacios de atención psicológica en aras de la promoción de la salud mental de los colaboradores y su núcleo familiar primario.
- 3.3.1.3 Política 3:** Desarrollará un plan de actividades que permitan fortalecer el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral de los colaboradores.
- 3.3.1.4 Política 4:** Promoverá un adecuado ambiente de relacionamiento.
- 3.3.1.5 Política 5:** Garantizará la Seguridad y Salud en el Trabajo.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente política tiene vigencia a partir de su fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Medellín, a los 21 días del mes de julio de 2020.



Pbro. JAIRO ALONSO MOLINA ARANGO

Rector y Representante Legal



Mg. SILVANA FRANCO OCHOA

Secretaria General